

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Seorang pemimpin dalam suatu organisasi sebaiknya dapat menyadari dengan baik hal yang dibutuhkan di dalam perusahaan, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan di dalam kawasan regional maupun internasional. Potensi sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan juga merupakan suatu hal yang penting, karena dapat menunjang totalitas kinerja perusahaan. Pada dasarnya, kegiatan dalam pengaturan sumber daya manusia bertujuan untuk membantu organisasi dalam mendapatkan, mengembangkan, memberdayakan, mengevaluasi dan mempertahankan kualitas dan kuantitas pekerja di organisasi. Kegiatan-kegiatan tersebut akan diwujudkan dalam bentuk rekrutmen dan seleksi, pelatihan, penempatan, penilaian dan kompensasi yang diberikan serta hubungan antara pekerja di organisasi.

Departemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, membantu perusahaan untuk mencari dan merekrut sumber daya manusia yang baru dan mengembangkan potensi sumber daya manusia yang telah ada dalam perusahaan. Setiap perusahaan harusnya memiliki suatu sistem untuk mengumpulkan data dan mengolah data yang dibutuhkan oleh departemen sumber daya manusia, dan selanjutnya mengubah data tersebut menjadi sebuah informasi, lalu melaporkannya kepada pengguna. Menentukan kebutuhan pegawai diawali dengan menentukan jumlah pegawai yang dibutuhkan, yaitu jumlah dan jenis

pegawai baru yang diperlukan dalam suatu jangka waktu tertentu. Rencana ini melibatkan sejumlah kegiatan pegawai, diantaranya adalah analisis jabatan, jumlah pegawai sekarang dan peramalan.

Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik orang untuk menduduki posisi tertentu dalam suatu organisasi. Tujuan kegiatan ini adalah menemukan sejumlah pelamar kerja yang sesuai dengan posisi yang ditawarkan oleh organisasi. Suatu sistem rekrutmen dan seleksi karyawan yang efektif akan menjadikan kinerja perusahaan semakin efektif. Kebutuhan akan informasi yang cepat, tepat, dan akurat membutuhkan suatu sistem yang dapat menunjang pengambilan tersebut, maka dibutuhkan suatu sistem yaitu *Human Resources Information Systems (HRIS)*. Menurut Laudon and Laudon (2007: 51), "*Human Resources Information Systems support activities such as identifying potential employees, maintaining complete records on existing employees, and creating programs to develop employees' talent and skills*". Penerapan HRIS pada prinsipnya merupakan upaya untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal yang ditujukan untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif. *Human Resources Information System (HRIS)* menyediakan informasi kepada manajer tentang masalah perusahaan berdasarkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan (McLeod dan Schell: 2008: 220).

Saat ini cukup banyak perusahaan di Indonesia yang menggunakan jasa para psikolog untuk melaksanakan pemeriksaan psikologis yang secara populer dikenal sebagai psikotes terhadap para calon tenaga kerja yang melamar untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu, baik pekerjaan manajerial maupun non-manajerial,

dalam rangka seleksi tenaga kerja. Pada umumnya perusahaan mempunyai kepercayaan yang cukup besar terhadap hasil dari pemeriksaan lembaga psikologi tersebut. Disamping untuk keperluan seleksi, pemeriksaan psikologis juga dilaksanakan dalam rangka penempatan tenaga kerja.

PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang melaksanakan proses seleksi dan rekrutmen dengan bantuan dari pihak rekanan dari lembaga psikologis. PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang didirikan dengan tiga macam sub bisnis utama, yaitu: Industri Gula; Tembakau; dan Rumah Sakit, sedangkan untuk bagian yang berhubungan langsung dengan sistem seleksi dan rekrutmen adalah Direktorat SDM& Umum yang memiliki tiga divisi di dalamnya, yaitu Bidang SDM& HI, Bidang Penelitian, dan Bidang Umum. Pelaksanaan kerjasama diadakan dengan Student Advisory Centre ITS atau yang lebih banyak disebut dengan SAC ITS dengan pengawasan dari panitia internal.

Proses seleksi dengan bantuan rekanan ini berlangsung dengan sistem manual dengan adanya pengiriman curriculum vitae pelamar pada alamat rekanan yang selanjutnya dilakukan seleksi administratif dan input secara manual. Pelamar yang memenuhi kriteria, selanjutnya akan mengikuti test psikologis tulis dan selanjutnya wawancara psikologis. Data pelamar yang lolos dalam wawancara psikologis selanjutnya diberikan pada perusahaan untuk dapat dilakukan evaluasi dan pelaksanaan Wawancara Tekhis dan Bidang. Penyimpanan database pelamar dan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) menggunakan aplikasi DBASE III Plus Clipper yang file yang dapat di ubah ke dalam format file excel.

Hasil Wawancara Bidang selanjutnya akan menentukan pelaksanaan test kesehatan yang akan dilanjutkan untuk training, penandatanganan perikatan, dan pengangkatan karyawan

Sistem yang rekrutmen yang berjalan (tahun 2013) berjalan dalam waktu 15 minggu dan menghabiskan biaya sampai dengan tujuh ratus juta rupiah untuk satu kali pelaksanaan. Keterbatasan database pelamar yang diperoleh dari sistem tersebut juga menjadi kendala bagi perusahaan dalam kebutuhan untuk estimasi pelamar potensial, maupun pemetaan kemampuan pelamar (bagi pelamar yang sudah pernah mengikuti proses rekrutmen sebelumnya).

Design ulang sistem rekrutmen karyawan baru pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) diperlukan untuk menjadikan sistem rekrutmen karyawan baru pada perusahaan dapat menjadi lebih mudah. Sistem yang diusulkan diharapkan dapat membuat sistem rekrutmen berjalan lebih singkat dan terdapat pengurangan biaya rekrutmen pada perusahaan. Data lengkap dari pelamar juga dapat diperoleh untuk mempermudah estimasi potensi pelamar oleh perusahaan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka diperoleh rumusan masalah yaitu “Bagaimana redesign sistem rekrutmen karyawan baru pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) untuk mengurangi biaya rekrutmen?”

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini ditujukan untuk menghasilkan redesign sistem rekrutmen pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) yang dapat menunjang kecepatan

pelaksanaan rekrutmen karyawan baru, perolehan data pelamar secara lengkap, dan meminimalkan biaya rekrutmen yang dikeluarkan oleh perusahaan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Masukan bagi perusahaan untuk pelaksanaan sistem rekrutmen karyawan baru yang lebih efektif dan efisien, sehingga meminimalkan waktu pelaksanaan, database lengkap pelamar dapat diperoleh dan dikelola sendiri, pengurangan biaya yang dikeluarkan untuk rekrutmen.
2. Sebagai referensi dan sebagai dokumentasi ilmiah yang berguna dalam penelitian selanjutnya.

#### **1.5. Sistematika Skripsi**

Skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

##### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang permasalahan yang timbul terkait dengan sistem rekrutmen yang dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) yang berdampak pada lamanya waktu pelaksanaan rekrutmen, kurang lengkapnya database pelamar yang diperoleh, serta besarnya biaya rekrutmen yang dikeluarkan untuk tiap proses yang dilaksanakan. Bab pendahuluan ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan tentang isi skripsi.

## BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori sebagai landasan dalam menganalisis masalah yang yaitu, teori Human Resource Information System (McLeod dan Schell, 2008), alasan penggunaan *e-recruitment* dalam perusahaan (Handlogten, 2013), Tahapan Tugas dalam Pelaksanaan *E-Recruitment* (Anna B. Holm, 2012), Langkah Pelaksanaan E-Recruitment yang Efektif (Stone, 2015), Keuntungan Potensial E- Recruitment (du Plessis, 2012), Estimasi Biaya Proyek (McLeod dan Schell, 2008), Analisis dan Perancangan Sistem (McLeod dan Schell, 2008), Dokumentasi Sistem Informasi (Bodnar dan Hopwood, 2010), Pengendalian Internal (Warren Reeve, 2005).

## BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan, meliputi pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif, ruang lingkup penelitian pada perancangan HRIS, rancangan penelitian yang digunakan dalam buku *Case study Research: Design and Method* (Yin, 2009) yaitu rancangan penelitian studi kasus eksploratif, jenis dan sumber data yang diperoleh, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis yang dilakukan.

## BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memberikan penjelasan mengenai gambaran umum PT. Perkebunan Nusantara X (Persero), deskripsi hasil penelitian (pelaksanaan sistem rekrutmen karyawan baru pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero), analisis

sistem menggunakan teori Analisis dan Perancangan Sistem (McLeod dan Schell, 2008), dan pembahasan untuk memecahkan masalah yang telah dirumuskan dan usulan perancangan *database* HRIS sesuai teori (McLeod dan Schell, 2008) serta estimasi biaya untuk perancangan sistem (McLeod dan Schell, 2008) yang berguna untuk menghasilkan informasi dalam program pengelolaan database sumber daya manusia..

## BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan dari deskripsi hasil penelitian tentang pelaksanaan sistem rekrutmen karyawan baru pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) dan kebutuhan sistem informasinya, serta saran untuk implementasi *database HRIS* dan penggunaan *e-recruitment* yang dirancang untuk penyediaan informasi tentang calon karyawan dan karyawan, mempermudah dan mempersingkat pelaksanaan rekrutmen, dan mengurangi biaya rekrutmen perusahaan.